

【奨励賞】独立行政法人国際協力機構

住 所：東京都千代田区二番町 5-25 二番町センタービル

ホームページ：http://www.jica.go.jp/

従業員数：1,864 人（男性：1,205 人・女性：659 人）

業 種：開発途上国・地域への技術協力、有償資金協力、無償資金協力等

1. 取り組み・支援に至る経緯・課題・目標

(1) 経緯

JICAでは正規職員の3割以上を女性が占め、さらに、10歳以下の子を育てる女性職員の割合が女性職員の約25%にのぼっている。また、40代以上の男女管理職の6割が「将来、自らが介護の担い手になる」、うち15%が「仕事に支障がでそうである」との心配を抱えているなど、出産・育児や介護等のライフイベントと仕事の両立を図る職員が増加し、組織運営上の対応が迫られている。

政府開発援助(ODA)の実施機関であるJICAでは業務上、海外赴任・海外出張が不可欠であり、さらに時差や相手国との業務の都合上、時間外の業務が求められることも少なくない。本部（東京）のほか国内15カ所、海外90カ所以上（アジア、大洋州、北米、中南米、アフリカ、中東、欧州）の拠点を有し、職員は2～4年のローテーションで本部内各部門や国内外の拠点への異動、転勤を行うため、育児・介護のケア責任等を負う職員がそれぞれの事情を踏まえつつキャリアを形成し、国際協力のプロフェッショナルとして一層活躍できる職場づくりが必要とされてきている。

(2) 課題

独立行政法人として、人件費予算や職員定数に制約もある中、育児・介護を担う職員のなかには活躍の場を一部の出張や残業が少ない職務に求めざるを得ない場合も見られ、育児・介護のケア責任を担う職員の増加に伴い、制約なく働く職員に出張・赴任の負荷が増すとともに、経験豊富な人材の有効活用や人事流動性の確保に問題が生じることが懸念となっている。また、その一方で、育児・介護を担う職員本人も、それまでのキャリアを生かした活躍が難しく、仕事へのモチベーションを維持・継続が難しくなるといった課題に直面する場合も見られ、国際協力への情熱や志を持つ職員の能力を最大限に活かし、育児・介護等に関わらずキャリア形成を継続し、男女ともに活躍できる組織を目指すことが求められている。

(3) 目標

JICAは次世代育成の基本方針及び行動計画において、①仕事やキャリア開発と生活の調和について一層の強化、②海外赴任、海外出張等の業務と家庭生活を両立させる取り組みの強化、③男性の育児参画の促進、④時間外労働の抑制・有給休暇の取得促進を主な目標に掲げ、国際協力のプロフェッショナルとしてのキャリア開発を促す職場づくりはもちろんのこと、男女ともに仕事にも生活にも全力投球できる職場環境の整備を進めている。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

(1) 両立支援制度の整備と利用しやすい職場づくり、ライフイベントとキャリアの調和

育児、介護休業制度に加え、配偶者の転勤に伴う休職制度やライフイベント等により一時的に

「女性活躍パワーアップ大賞」受賞組織の取り組み
転勤が困難となる職員の勤務地限定制（理由に応じた給与の減額措置あり）を設ける一方、海外赴任を伴う総合職員が単身子連れ赴任や夫婦で同一時期に海外赴任が可能となるよう、可能な限り配慮を行っている。

国内での勤務においても、時差出勤制度（8：00～10：30で6つの出社時刻パターン）と短時間勤務の併用制度や時間単位の休暇取得制度、在宅勤務制度を導入し、家庭生活と仕事の両立を支援する環境を整えている。

人事評価の基準を明確に定め、性別、学歴、時短勤務の有無等にかかわらず公平な評価を行い、30歳前後の職員には男女の区別なくキャリアコンサルティングを実施。キャリアメンター（男性14人、女性4人）、ワークライフバランスメンター（男性6人、女性15人）を職員から任命し、相談しやすい体制を作るなど、ライフイベントとキャリアの調和に係る施策を積み重ねている。

（２）組織風土づくりと働き方改革

育児・介護・病気治療と仕事の両立に関するニュースレターを2010年より発行（過去5年間で45号）。子連れ海外赴任体験談をはじめとする仕事とライフイベントの両立をする職員の多様な経験談、関連支援制度やワークライフバランスに関するイベント情報の周知を図っている。

その他、育児や介護について語り合うランチ会（育児、介護のテーマ別にそれぞれ月1回開催）、キャリアトークサロン（女性のキャリア形成について、メンターの経験談を共有）、毎年夏休みのファミリーデー、年代別のライフプランセミナー等を通じて、組織内コミュニケーションの活性化を促進。また、男性の育児参画を促進するため、男性限定の育児と仕事の両立に関する勉強会の定期開催や、社内報での男性育児コーナー設置等を行っている。



JICA ファミリーデーの一コマ。毎年、海外事務所とのテレビ会議が人気。2015 年はラオス事務所と。200 名が参加。



さらに、長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進は不可欠であるとの認識から、事業の質向上、ワークライフバランスの実現及びダイバーシティの推進を目指す働き方改革「SMART JICA PROJECT」を2015年1月より国内全部署を対象として実施。ノー残業、休暇取得の奨励とともに、会議や書類作成の効率化等をボトムアップかつスモールステップの積み重ねにより取り組んでいる。

3. 取り組み、活動により得られた成果

現在、海外赴任している職員の約4分の1が女性で、6カ国で女性が所長を務めている。海外赴任中の女性職員の約4分の1がワーキングマザーで、10歳以下の子を養育する女性総合職の18%を占める。子連れで海外赴任を経験した女性職員は全女性職員の約10%にあたる60名超に達し、これまで世界24カ国（フィリピン、タイ、ベトナム、インドネシア、マレーシア、ラオス、カンボジア、

「女性活躍パワーアップ大賞」受賞組織の取り組み
中国、モンゴル、インド、バングラデシュ、パキスタン、スリランカ、ケニア、タンザニア、ウガンダ、セネガル、スーダン、エチオピア、エジプト、マダガスカル、モロッコ、メキシコ、ミャンマー）に活躍の場を広げ、国際協力の最前線での仕事と海外での子育てを両立させている。これらは組織による各種取組に加え、各自の継続的な努力や、家族・周辺職員の理解や協力によるところも大きい。

また柔軟な働き方の推進を行った結果、30代以上女性の約25%が時差出勤制度を利用し、在宅勤務は1年間でのべ1063人が活用している。働き方改革「SMART JICA PROJECT」を通じて、一部の部署では超過勤務3割減、有給休暇8割増を達成し、全体でも超過勤務の昨年度比約8%減を実現した。

今後も働き方改革を前進させるとともに、JICA業務の特性でもある途上国への海外出張や海外赴任に関わる諸制度、支援体制を時代の変化にあわせて見直すなど、女性のキャリア形成と国際協力のプロフェッショナルとしての一層の活躍を、家庭生活と両立させつつ実現する取組を一層強化していきたい。